Niveau(x) d'enseignement: 9 Numéro EDUQ : 8270782
Centre d'intérêt: 910

Morin, Françoise, 1943-.

Table régionale 1972-73 : évaluation : circulation de l'information / Françoise Morin ; pour la Table régionale "Prise en charge", Région Saguenay-Lac-St-Jean. -- [Québec] : Direction générale de l'éducation des adultes, 1973.
29, 16 f. ; 28 cm.

"Document de travail".

Cote Dewey: 302.34/M858t Cote LC: HM/133

Descripteur(s): *Travail en équipe *Relations de groupe *Diffusion de l'information *Comportement de groupe *Expérience de groupe *Communication *Questionnaire *Education des adultes

A partir d'une auto-évaluation, le document fait la synthèse des opinions et perspectives des membres de la table régionale "Prise en charge" sur la circulation de l'information dans le groupe des responsables des Services d'éducation des adultes de la région Saguenay-Lac-Saint-Jean.

Les données ont été recueillies au moyen d'un questionnaire (reproduit en annexe) rempli par chacun des participants. Pour en faciliter l'analyse et la discussion, on a regroupé les réponses selon les quatre éléments constitutifs du schéma classique d'un groupe: le groupe lui-même, la tâche qui est sa raison d'être, la démarche et l'animateur.

Parmi les éléments qui semblent avoir une influence sur la circulation de l'information, le document signale les suivants: l'orientation donnée au départ par les animateurs sous forme de proposition globale de travail, les grilles, les animateurs et les relations dans le groupe. Puis il indique pour chacun si leur influence a été favorable ou défavorable.

Type de document: r
Région(s) administrative(s): 02
Auteur de l'analyse: fr

E D U Q 8270782

TABLE REGIONALE 1972-73

EVALUATION: Circulation de l'information

Françoise Morin

Pour la table régionale
"Prise en charge"

Région Saguenay-Lac-St-Jean

Document de travail.

Août 1973

E D U Q 8270782

TABLE REGIONALE 1972-73

ÉVALUATION: Circulation de l'information

Françoise Morin

Pour la table régionale
"Prise en charge"

Région Saguenay-Lac-St-Jean

Document de travail.

Août 1973

TABLE DES MATIERES

	Page
INTRODUCTION	1
CADRE D'ANALYSE	2
Le groupe et la circulation de l'information	2
Schéma: processus de groupe	4
La circulation de l'information comme phénomène de groupe	5
Circulation de l'information et relations interpersonnelles	6
ANALYSE	7
Tâche	7
définition des objectifs	7
l'information comme objectif	8
information/objectif vs information/moyen	9
Démarche	11
grilles	12
l'information comme moyen	12
Animateur	14
objectifs	14
rôle	15
vocabulaire	16
Groupe	16
objectifs des membres	16
affinités	18
sociogramme: relations de travail	20
sociogramme: relations de loisir	22
climat	23
comportements	24
CONCLUSION ET PROSPECTIVE	25
Conclusion	25
Prospective	25
De quelques réactions du groupe à l'évaluation	28
ANNEXE: Compilation des réponses au questionnaire.	

INTRODUCTION

Lors de la dernière rencontre de la table régionale "prise en charge", il avait été convenu de tenter une auto-évaluation du groupe sur un point particulier, à savoir la circulation de l'information dans le groupe.

Mais le présent rapport, qui fait la synthèse des données recueillies par le questionnaire[1], n'est pas pour autant l'aboutissement final mais bien plutôt le point de départ de cette évaluation que nous aurons à faire tous ensemble. Il ne faut donc pas y chercher un rapport très technique et détaillé qui ferait le point sur la question. Ce rapport est avant tout le reflet des opinions et perceptions de chacun des participants.[2] Ce qu'il apporte de plus, c'est une mise en forme plus systématique de ces éléments de même qu'une mise en évidence de certains faits ou phénomènes qui, par suite d'une première analyse, peuvent s'avérer significatifs pour la poursuite de la discussion.

C'est à ce titre que ce rapport peut nous servir d'instrument de travail (rapport-stimulus) facilitant l'auto-évaluation que le groupe se doit maintenant de faire au cours de la présente rencontre. Car c'est maintenant que le véritable travail commence! Ouf! aux paresseux!

---

1 Vous trouverez en annexe la compilation de l'ensemble des réponses fournies au questionnaire.

2 Ayant moi-même assisté à ces réunions, j'y glisserai à l'occasion mes propres perceptions à titre de participante.

CADRE D'ANALYSE

De quelques mots-clés.....

Il ne s'agit pas ici d'élaborer un cadre théorique exhaustif de la dynamique des groupes et des phénomènes qui s'y rattachent. Mais il nous faut pour la compréhension future de toute, situer les principaux éléments dont nous aurons besoin pour l'analyse et qui pourront également être utiles à chacun, à titre de référence de base, lors de la réunion d'évaluation et au cours de rencontres subséquentes.

LE GROUPE ET LA CIRCULATION DE L'INFORMATION

Même si l'objet premier de notre évaluation est la "circulation de l'information" à la table régionale, il est nécessaire de le situer à l'intérieur d'un ensemble plus vaste. En effet, la circulation de l'information s'est faite dans le contexte particulier du groupe et n'en est donc pas un phénomène isolé que nous pourrions étudier "en soi" et "pour soi".

Une définition qui semble un peu "bébête" à première vue parle du groupe comme d'un "ensemble de personnes réunies". Mais pour ce faire, cet "ensemble" doit aussi posséder plusieurs des caractéristiques mentionnées[1] par après, à savoir: une structuration

---

1 Ces caractéristiques peuvent s'appliquer, bien que différemment, à deux grands genres de groupe: le groupe restreint, tel le comité de l'organisation ou groupe secondaire (par exemple, Cegep, Cer, [illegible] et BR via le MEQ).

(degré d'organisation interne, différenciation des rôles), une durée; il lui faut un certain nombre d'individus qui entretiennent des relations entre eux avec une conscience des buts et des possibilités d'actions communes et de changement.

Ces caractéristiques font donc qu'une réunion de personnes peut revendiquer le nom de groupe et d'autres pas (par exemple, une foule rassemblée quelque part n'en est pas un).

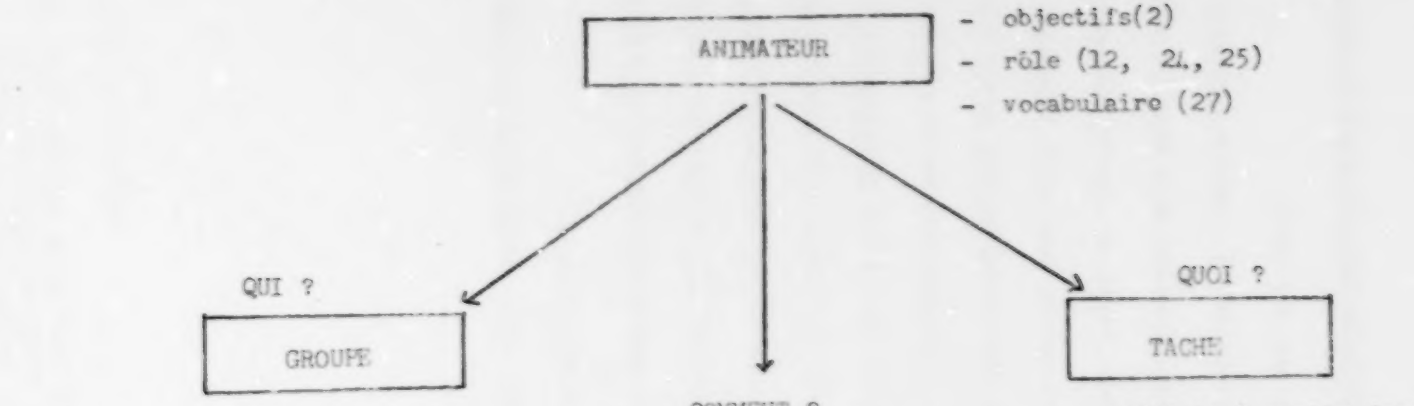
Et dans le cas qui nous intéresse, nous sommes bien ici en présence d'un groupe. Une fois admis cela, nous pouvons souligner les quatre (4) éléments à retenir dans un processus de groupe. Nous tiendrons compte, en tout ou en partie, de ces éléments dans l'analyse. Les voici regroupés dans le schéma suivant devenu classique.

Expliquons rapidement ce schéma. Nous nous trouvons en présence d'un GROUPE formé de personnes avec leurs propres objectifs, leurs comportements et qui manifestent des affinités particulières. Ce groupe est également réuni en vue d'un ou des objectifs communs, i.e. pour faire quelque chose, la TACHE. Pour ce faire, il s'établit progressivement une DEMARCHE de travail supportée par divers instruments. Le "régulateur" en est l'ANIMATEUR qui a pour but d'amener le groupe à bon port, i.e. à réaliser ses objectifs.

---

1 Cf. page 4

SCHEMA: PROCESSUS DE GROUPE



- objectifs (1*, 2, 31, 32) des membres commentaire 1
- affinités (sociogramme, 28)
- climat (8, 14, 15, 16) commentaire 4
- compétence (19)
- comportements (20, 21, 22, 23)

- grilles (26)
- information comme moyen (9, 10, 11, 13, 17, 18, 31)

commentaires 2, 3

- définie à partir des objectifs (1, 2, 3)
- l'information comme objectif (3, 6, 7)

commentaire 2

---

* Nous reproduisons ici les principales catégories dont nous nous sommes servis dans le questionnaire et selon qu'elles se rapportent en gros à l'un ou l'autre des quatre (4) éléments. Les numéros entre parenthèses renvoient aux questions.

La circulation de l'information comme phénomène de groupe

C'est ici que nous revenons à l'objet premier de notre évaluation. L'utilisation du schéma précédent ne sera faite qu'en regard d'un phénomène particulier. La circulation de l'information n'est, en effet, qu'un des nombreux phénomènes[1] que nous retrouvons dans tout groupe mais il en est un des plus importants. Pour qu'un groupe fonctionne et produise, il faut y instaurer des échanges entre ses membres. Il s'agit en premier lieu d'échanges d'informations (au niveau du contenu, des faits). Pour cela, un des objectifs premiers du groupe est de faire en sorte que s'organisent et se structurent ces échanges d'une façon efficace et rentable. Les quatre (4) éléments que nous avons repérés dans le schéma y contribuent chacun à leur façon.

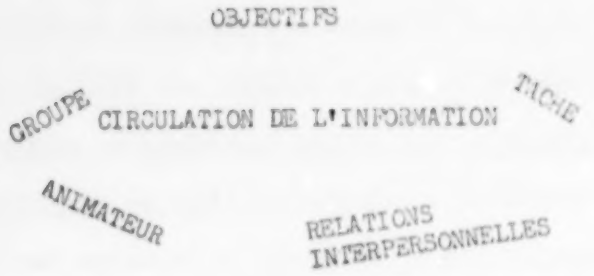
Il faudra bien l'avoir en mémoire car nous nous y référons constamment dans l'analyse.

---

1 Nous aurions pu décider d'évaluer d'autres phénomènes de groupe tels les affinités entre les membres, la prise de décision, les influences (Leadership) etc.

Circulation de l'information et relations interpersonnelles

Tout groupe, peu importe son ou ses objectifs et ses caractéristiques particulières, fait face à un phénomène de communication qui déborde le cadre restreint de l'échange d'informations. Car les membres d'un groupe ne communiquent pas uniquement des informations verbales, ils manifestent également des réactions émotives (sympathie, antipathie) les uns envers les autres. C'est ainsi que se créent le réseau des relations interpersonnelles, les affinités, parfois même plus ou moins conscientes chez les membres. Bien que nous retrouvions cet aspect dans l'élément GROUPE (cf. le schéma), il est important de le souligner ici parce que plus que les grilles ou même l'animateur, il est constamment présent et qu'il est de plus lié de très près à la circulation de l'information telle qu'entendue au départ. Les mots-clés à retenir.....



ANALYSE

Dans le but de faciliter la discussion, nous avons regroupé les réponses au questionnaire suivant les quatre (4) éléments de base retenus dans le schéma d'analyse.

Nous ne traiterons pas ces éléments pour eux-mêmes mais seulement pour ce qu'ils peuvent nous apporter en regard du problème de la circulation de l'information.

Nous commencerons par la TACHE, i.e. comment la circulation de l'information apparaît au niveau des objectifs. Les trois (3) autres éléments (groupe, animateur, démarche) serviront de chaînons explicatifs.

a) TACHE

Peu de questions portant expressément sur ce sujet, il nous faut nous servir en partant de souvenirs personnels.

Comme nous le verrons plus loin en traitant des objectifs du groupe et de l'animateur, l'orientation générale dans la définition des objectifs retenus a été donnée de l'extérieur, par l'organisme central (la DGEA via l'équipe d'aide au développement). Cette orientation générale se traduisait par un double objectif: préparer un plan ou des projets de formation répondant aux besoins propres des différents milieux impliqués et habiliter progressivement le groupe pour le faire. Face à cette proposition de travail, les participants éventuels pouvaient l'accepter ou la rejeter en s'inscrivant ou non

à la table régionale.

L'objectif premier étant très général, il était possible aux participants de même qu'à l'animateur d'y trouver également des réponses au niveau des objectifs particuliers et tout au long de la démarche, à titre de moyens notamment. Ces objectifs particuliers pouvaient être, par exemple, de la formation personnelle (apprentissage sur le tas), l'acquisition d'instruments de travail par le groupe, une plus grande connaissance des autres membres, etc.

Mais si au plan professionnel, les objectifs généraux exprimés de part et d'autre correspondaient, il y a eu une période, plus ou moins longue, d'adaptation, de concordance à établir entre tous ces objectifs. Cela n'a donc pas été acquis dès le départ, puisque cinq participants (5/7) disent avoir assimilé peu à peu les objectifs premiers ou avoir réussi à les faire leurs.

Face à cela, la circulation de l'information apparaît tout au plus comme un sous-objectif, presque de l'ordre des moyens. Pour faire ce plan de formation, pour vérifier ses capacités d'utilisation des instruments, il fallait fournir périodiquement de l'information. Dans l'expression des objectifs professionnels, trois participants seulement mentionnent expressément des attentes d'information, dont deux relèvent plus d'un besoin instrumental (i.e. avoir des informations pour mieux préparer un plan de formation). De plus, deux personnes seulement (2/7) s'attendaient à

faire un tel travail d'information lors des réunions. Pour les autres, cela n'est apparu clairement que peu à peu.

La circulation de l'information ayant entre autres comme objectif de fournir une image de la situation dans chaque milieu, quels jugements les participants portent-ils sur celles qu'ils ont donnée et reçue? Il faut souligner que la plupart des participants sont plus sévères envers eux-mêmes qu'envers les autres (deux contre cinq). Peu jugent avoir donné une image complète de leur milieu alors qu'ils ont l'impression d'en savoir suffisamment sur les autres. Ce manque vient, en partie, pour certains de la faiblesse des instruments et du caractère subjectif inhérent à ce genre d'investigation. Un participant a de plus souligné que n'étant pas à la première rencontre, ce n'est que peu à peu qu'il a découvert cet aspect du travail.

A la lumière des souvenirs qui me restent, cette dualité entre circulation de l'information/objectif et circulation de l'information/moyen n'a jamais été vraiment mise à jour et discutée en profondeur. Les réunions d'information de l'équipe en juin et en septembre 1972 avaient, que les responsables me pardonnent (!), un "je ne sais quoi" de marketing qui fait que tous et chacun ne sont allés qu'au plus pressé. Et en dépit d'éclaircissements périodiques, il n'y a jamais eu de véritables discussions sur ce point et donc pas d'accord déclaré. Nous pouvons même dire que des failles dans leur propre circulation de l'information lors

de la présentation par les responsables du programme "prise en charge" dans la région ont pu influencer par la suite, la situation de la circulation de l'information dans les réunions de la table de travail.

Quatre questions peuvent nous servir en quelque sorte de questions-contrôles, concernant l'importance que le groupe a accordée à l'information eu égard aux objectifs définis. Ces questions se rapportent au travail intersession. Il s'agit de jugement que les participants eux-mêmes posent sur la somme de travail et d'énergie qu'ils y ont consacré*. Nous faisons l'hypothèse que l'importance que les membres accordaient à l'item information, se reflétait dans le temps et l'énergie qu'ils acceptaient de consacrer à ce travail, dans leurs préoccupations constantes ou non d'assurer le va-et-vient de l'information de la table régionale à leur milieu.

Dans l'ensemble, les participants ont tenté de faire le mieux possible ce travail de cueillette et de synthèse de l'information. Mais il est arrivé souvent que le temps leur a manqué, avouent aussi les participants.

---

* Seul le répondant du BR n'a pas répondu à ces questions puisqu'il n'avait pas de personnel sous sa responsabilité.

Comme quoi, ce travail n'apparaissait pas si "vital" pour la bonne marche des réunions même si personne ne mettait en doute le bien fondé et la nécessité de l'information comme préalable à l'élaboration d'un plan de formation.

Même si ces plans s'adressaient d'abord aux professeurs, très peu de participants (pour une raison ou une autre) ont retourné les informations jusqu'à la "base". L'information dans les instances était d'abord le fait des responsables. Il semble que la plupart ont impliqué l'ensemble du SEA face au travail qui se faisait à la table régionale et aux résultats escomptés. Ces tentatives des représentants à la table régionale ont rencontré certaines réticences mêlées de scepticisme. Serait-ce que peu de participants ont su jouer efficacement la carte de l'information dans leur milieu?

Les réponses à ces quatre questions (4, 5, 29, 30) confirment en partie les attentes et attitudes ambiguës face au problème de l'information comme objectif et comme outil. Chacun a dû prendre sur lui d'y accorder plus ou moins d'importance parce que la table régionale n'a pas mis en lumière ce problème.

b) DEMARCHE

Nous entendons ici par DEMARCHE, l'ensemble des grilles que le groupe utilise pour atteindre les objectifs communs (TACHE) qu'il s'est fixés au départ en tant que groupe. De plus, dans le cadre de ces objectifs, tels que résumés dans la TACHE, l'information et sa circulation font aussi partie de la panoplie de ces moyens utilisés tout au cours du cheminement.

Les grilles devaient aider les participants dans la cueillette et la synthèse des informations nécessaires, pour chacun, à l'élaboration du plan de formation de son institution.

Les jugements sur les grilles (leur pertinence, leur nombre) sont partagés. Pour certains, trop nombreuses; pour d'autres, en nombre suffisant. Lorsqu'elles furent utilisées, par la majorité, c'est surtout pour aller chercher et traiter l'information. La synthèse a été un peu négligée. Dans l'ensemble, elles se sont révélées malléables, chacun pouvant les adapter à ses besoins. Mais pour une minorité, cette malléabilité est au contraire un obstacle à la valeur de l'information, en ce sens que chacun pouvait leur faire dire ce qu'il voulait (caractère trop subjectif). Les réunions de travail n'ont pas fait que les membres se sont vraiment approprié ces instruments qui étaient à la base (le "rationnel") de toute la démarche proposée par "l'équipe d'aide au développement". Deux membres seulement se sentaient prêts à les utiliser par la suite. Pour les autres, elles étaient difficiles à assimiler et rien n'indique qu'elles le furent vraiment. Dans les commentaires généraux, un participant parle du caractère trop théorique dans l'ensemble des méthodes de travail. Par contre, pour un autre cela a constitué un apprentissage facilement réutilisable dans d'autres occasions.

Tout au long de son cheminement, le groupe a dû recourir périodiquement à l'information.

Dans le commentaire relevé plus haut, ce même participant met l'accent sur le caractère trop contraignant de l'encadrement de la table régionale. Bien que non spécifié, cela s'applique peut-être aussi à l'information, à la démarche tout aussi rigide dans la transmission des informations. Celles-ci servant d'abord à d'autres fins que leur simple échange, il fallait parfois escamoter des étapes dans cette transmission pour réaliser ces autres fins jugées prioritaires. Un commentaire insiste surtout sur le caractère trop informel de ces échanges, caractère qui empêchait d'utiliser à leur maximum le fruit de ces informations et de les réinvestir dans le groupe.

Mais tous les participants s'entendent pour souligner l'utilité de l'information dans la démarche. L'impression de perte de temps ne vise pas l'information en soi mais plutôt les carences des participants dans la pratique de cette information en groupe. Deux questions (17, 18) peuvent nous servir, en partie, de confirmation. Il s'agit plus ou moins des "performances" réalisées par les participants à cet égard. Dans tous les cas, les informations échangées ont été utiles, plus ou moins selon les cas, mais utiles. Pour la majorité, ces échanges leur ont permis de se situer, de comparer, d'être mieux en mesure enfin de mener à bien des projets de formation. Mais ils ont l'impression d'apporter moins que de recevoir à ce niveau.

Tout au long de la démarche, l'information comme moyen fut donc présente mais elle n'a pas donné lieu à une exploitation

maximale bien que les résultats pratiques soient jugés satisfaisants par la majorité: informations suffisantes par rapport aux besoins ressentis (dont rien ne nous permet cependant de connaître l'intensité). Dans la démarche, la priorité à accorder à certains objectifs a-t-elle pu nuire aux échanges d'information? Les avis sont partagés à peu près également. Mais la confrontation avec les réponses à d'autres questions montrent que les "insatisfaits" sont ceux pour qui l'information aurait dû occuper une plus grande place lors des réunions et constituer même un objectif en soi.

c) ANIMATEUR

L'animateur, avons-nous dit dans le cadre d'analyse, fait plus ou moins fonction de régulateur. Quelle influence a-t-il pu avoir en regard de la circulation de l'information? Nous soulignerons trois points: ses objectifs, son rôle et son vocabulaire, les deux derniers points tels que perçus par le groupe.

Les objectifs généraux des animateurs étaient en fait ceux d'un organisme et de l'opération "prise en charge". Ils étaient proposés dès le départ au groupe et ce sont ceux que nous avons dégagés dans la tâche (double objectif). Des objectifs spécifiques étaient établis pour chaque table correspondant à chaque étape du programme "prise en charge" et opérationnalisant les objectifs généraux (évaluation des besoins, inventaire des ressources etc). C'étaient des propositions de travail à accepter ou non tant pour les objectifs généraux que pour les objectifs spécifiques. Ce

point de départ devait conditionner tout le reste, notamment l'importance qui serait accordée à l'information. Bien que ce problème ait été délicat pour l'animateur - car la situation pouvait varier d'une région à l'autre - il n'en reste pas moins que la circulation de l'information est toujours, ou presque, demeurée au plan des moyens.

Le rôle de l'animateur a évidemment une très grande importance. Comment le groupe a-t-il perçu et jugé ses animateurs?

Face à l'information, l'animateur peut être lui-même un détenteur d'informations. En regard de cela, la grande majorité juge positivement le rôle des animateurs qui ont répondu à leurs questions.

Par rapport à leur rôle dans la facilitation de l'échange d'informations, tous ou presque, se déclarent satisfaits[1] des interventions des animateurs.

Si dans la poursuite des objectifs de tâche (question 24), les participants sont pour ainsi dire unanimes, les avis sont plus partagés lorsqu'il s'agit de juger des interventions des animateurs plus directement centrées sur le groupe et dans leurs relations avec le groupe. Si les animateurs ont facilité dans l'ensemble les échanges, les stimulant et respectant le rythme du groupe, cela n'a pas empêché des blocages dans les discussions, la manifestation de

---

1 Satisfaits par rapport à ce qu'ils en attendaient à l'importance que chacun accordait à l'information. Ce n'est pas une satisfaction mesurée de façon "objective".

tensions entre leurs objectifs professionnels, des échéances rigides et ceux que le groupe pouvait être amené à formuler peu à peu. De plus, les difficultés techniques et humaines que le groupe pouvait rencontrer et rencontrait effectivement n'ont reçu une attention particulière des animateurs qu'en autant qu'elles nuisaient à l'atteinte des objectifs précités. Dès qu'un membre, par exemple, semblait se débrouiller relativement bien avec une grille, les animateurs ne s'y attardaient plus. La même chose a pu se produire au niveau des relations, des tensions possibles entre les membres.

Enfin le vocabulaire des animateurs a pu en surprendre quelques-uns au début. Mais il n'a semblé à aucun moment un obstacle majeur dans la circulation de l'information (bien que le groupe n'ait pas toujours compris la cohérence interne de la démarche au niveau des grilles).

d) GROUPE

Comme nous l'avons vu précédemment, les animateurs ont proposé une série d'objectifs qui sont devenus les objectifs prioritaires de la table régionale. Tout en adhérant à ces objectifs, les membres du groupe ont également des objectifs qui leur sont propres et qui, bien que subordonnés aux objectifs communs, peuvent à l'occasion devenir déterminants et avoir une influence sur le déroulement des rencontres.

La plupart des objectifs professionnels du groupe correspondaient en gros à ceux proposés par le programme "prise en

charge". Ces objectifs professionnels se doublaient d'objectifs personnels liés à des besoins de formation dans le domaine du perfectionnement. L'information n'apparaît comme objectif possible que pour trois personnes, même si l'expression de besoins de formation laisse présumer d'un besoin latent d'information. Mais règle générale, ce qui se dégage des objectifs exprimés nous amène à penser que l'information reste une préoccupation secondaire, si ce n'est à titre de moyen (par exemple, on attend des informations, on en échange lorsqu'il s'agit de faire l'apprentissage des grilles). Les participants ne semblent pas venus, à première vue, pour mettre en commun des situations, des problèmes rencontrés. Cela explique aisément que le groupe ait endossé rapidement les objectifs généraux de la table régionale même s'il a dû dans l'opérationnalisation (objectifs spécifiques) et à chacune des étapes, faire un effort d'assimilation et d'appropriation de ces éléments.

Face à ces objectifs, la majorité croit les avoir atteints. Mais il y en a presque autant pour qui cette atteinte n'est que partielle, notamment pour ceux préoccupés directement par l'information et la nécessité d'échanges plus structurés et approfondis.

La table régionale était avant tout un groupe de tâche , i.e. qu'elle avait un travail précis à faire. Elle n'avait donc pas à s'attarder à première vue sur le problème des relations interpersonnelles. Mais tout groupe, s'il veut survivre et même être efficace, doit cependant se préoccuper en tant soit peu de ces relations et les entretenir. De plus, il est maintenant reconnu que de bons réseaux de communication (au niveau des affinités) font que les informations circulent mieux et plus rapidement dans un groupe. C'est ce qui explique que nous ayons inséré des questions permettant une esquisse de sociogramme[1]. Je dis bien esquisse car il ne faudrait pas y chercher des infaillibilités, ne serait-ce que parce qu'une analyse poussée des relations interpersonnelles et des affinités demande beaucoup plus que ce qu'il nous a été possible d'y consacrer.

Pour une meilleure compréhension du texte, nous dirons quelques mots de la logique des sociogrammes[2]. Ceux-ci veulent mettre en évidence les réseaux de relations interpersonnelles à deux niveaux.

Le premier niveau concerne les relations de travail. Ce réseau est peut-être, à priori, plus contraignant, plus "intéressé" de la part des participants. Une personne peut ne pas ressentir de sympathie particulière pour une autre mais travailler cependant avec

---

1 Cf. les deux sociogrammes pp. 20 - 22

2 Une autre série de questions devait mettre en lumière, la réciprocité des attentes et des choix. Mais les réponses obtenues et la difficulté de leur interprétation nous oblige à retrancher cette partie, de toute façon accessoire,de l'analyse.

elle parce que cette dernière est efficace dans un travail ou parce que des obligations professionnelles l'y obligent plus ou moins.

Les relations de loisir sont plus souples et permettent que se manifestent plus facilement les affinités profondes des membres.

Mais ces deux types de relation ne sont pas exclusives l'une de l'autre. Il arrive que X va préférer travailler avec Y, indépendamment de sa "compétence de travail", parce que de toute façon, il préfère travailler avec une personne avec laquelle il s'entend bien. Nous avons souligné ces diffé ences de niveau pour mettre en évidence leurs caractéristiques particulières et les interprétations possibles à en retirer.

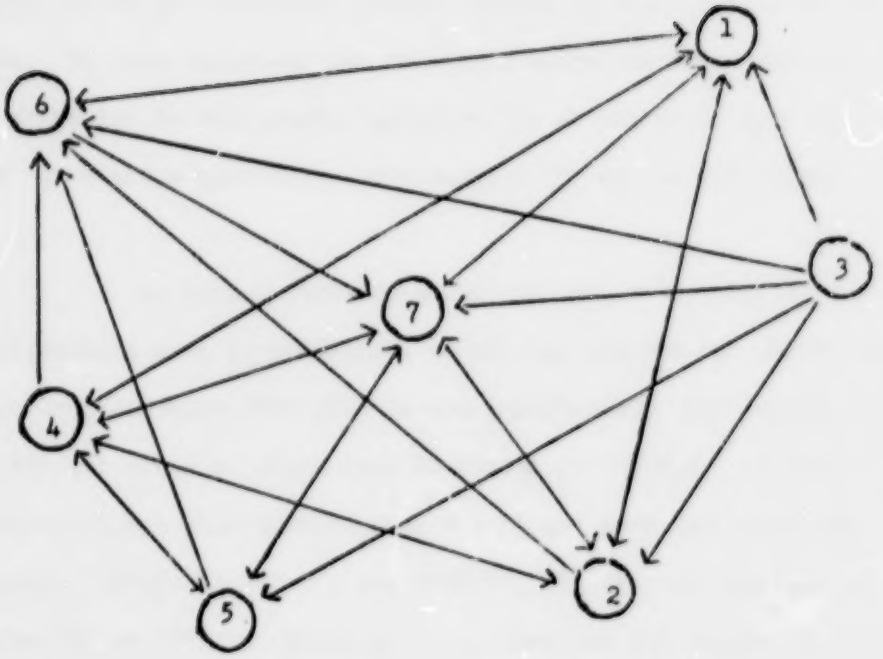
Sans prétendre en faire une étude très serrée, une analyse même sommaire, de chaque sociogramme nous permet de dégager quelques points intéressants. A chacun, par la suite, de les mettre en relation avec ce qu'il est dit de la circulation de l'information et du climat général qui s'y est établi.

Le sociogramme "relations de travail"[1] permet de voir que tous les membres ne sont pas au coeur de relations aussi intenses les uns que les autres. Trois membres (1, 6, 7,) sont les plus souvent choisis, dont "7" par tous les autres. Mais la marge reste difficile à établir car il n'y a pas vraiment d'isolés. En regard de la réciprocité, la situation est un peu différente. Ce ne sont pas les plus choisis qui sont nécessairement au centre de choix

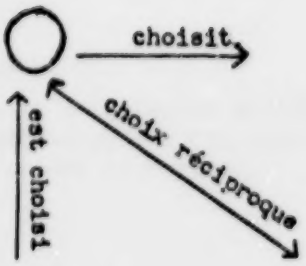
---

1 Cf. sociogramme p. 20

SOCIOGRAMME: RELATIONS DE TRAVAIL



Légende:



réciproques. De plus, parmi ceux-ci, il y en a qui sont intéressés à établir plus que d'autres des contacts. L'exemple de "6" est intéressant à ce titre: alors qu'il fait l'objet de nombreux choix, il est lui-même très sélectif et réservé dans ses choix, plus que les deux autres qui expriment presque autant de choix qu'ils en reçoivent. Si nous regardons les relations entre les trois "élus", il ne s'établit de réciprocité qu'entre "1" et "6" d'une part et "1" et "7" d'autre part (2/3: "6" choisit "7" qui ne lui répond pas).

Le sociogramme "relations de loisir"[1] révèle certaines différences avec le précédent. Seuls les membres "6" et "7" ressortent de l'ensemble ("1" perd de son importance). Par contre, c'est "3" qui prend sa place dans le cercle des "élus". La réciprocité n'est pas plus grande (moins encore) que dans les relations de travail. Entre les "élus", par exemple, il n'y a de réciprocité qu'entre "6" et "7" (la réciprocité est inversée par rapport à celle des relations de travail). Enfin, ce que nous disions de "6" précédemment se répète encore ici.

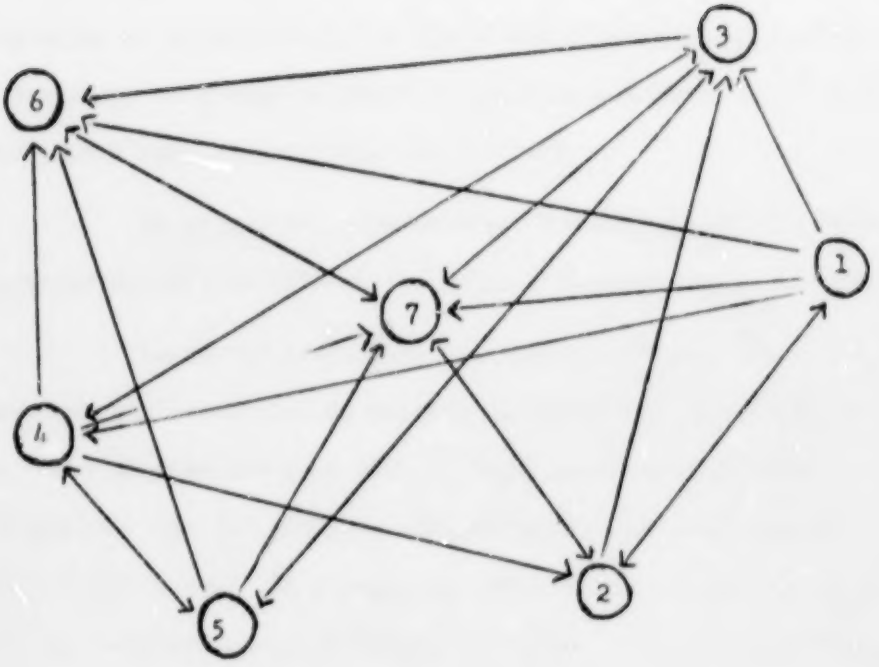
En résumé... certains participants sont plus souvent choisis que d'autres. Personne cependant n'est isolé ou rejeté comme tel[2]. Mais l'exemple de "6" nous montre que les plus choisis ne sont

---

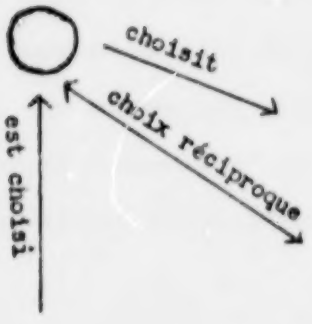
1 Cf. sociogramme p. 22

2 Les réponses à la question 28 permettent de voir que les participants retiennent du groupe une certaine compréhension commune dans les échanges formels et verbaux.

SOCIOGRAMME: RELATIONS DE LOISIR



Légende:



pas toujours au coeur de relations facilitantes. D'autres, moins choisis, apparaissent plus disponibles. Il faut donc garder en mémoire ces deux aspects d'une relation avant de porter un jugement définitif. Bien que peu marquées, des différences se font sentir selon qu'il s'agit de relations de travail ou de relations de loisir. Peut-on aller jusqu'à dire que le groupe était sensible au fait qu'il était justement un groupe de tâche et qu'il en acceptait les contraintes, notamment dans les relations de travail?

Le climat s'apparente aussi aux affinités. Il relève du "socio-affectif", de "l'émotif" toujours important dans un groupe.

Lorsqu'il s'agissait de simples échanges (discuter, demander des explications), la plupart se sentait à l'aise dans le groupe. Les impressions sont plus partagés quand nous abordons le fait d'apporter des informations sur son milieu, de poser son désaccord, de critiquer. Il y avait des réticences: le groupe ne se sentait pas toujours et complètement à l'aise. Dans un commentaire, un participant parle de la peur de la concurrence, comme élément explicatif possible.

Face aux informations fournies, la majorité (4/7) s'y fiait, mais pas tous. Et on croit même que certains ne donnaient pas toutes les informations qu'ils avaient en mains. Par contre, les membres ont l'impression (7/7) que tous se fiaient à leurs propres informations! Ces impressions générales peuvent aussi se rattacher à un jugement de "compétence" que chacun porte sur les autres. LÀ encore, tous pensent que certains étaient plus à même de profiter

des informations échangées.

Comment chacun s'est-il comporté dans ces échanges?

Même si les informations fournies n'ont pas fait changer d'idée les participants, les réponses montrent qu'il existait un contrepartie,une ouverture d'esprit. Tous venaient en espérant avoir le plus d'informations possibles avant de se décider. Mais cette circulation de l'information n'a pas provoqué, semble-t-il, de changements profonds.

Chacun qualifie sa participation de sincère, d'"au meilleur de ses possibilités". Un seul participant avoue surtout une simple "présence physique". Mais enfin, cette participation a été contrainte pour certains par des éléments "extérieurs" (les grilles, les objectifs propres aux animateurs, certains manques d'informations au début, le degré de responsabilité face à du personnel à former).

CONCLUSION - PROSPECTIVE

Les éléments qui, à première vue, semblent avoir eu une influence sur la circulation de l'information sont les suivants.

L'orientation donnée au début par les animateurs, sous forme de proposition globale de travail, et qui se concentrait sur des objectifs de tâche précis. L'information était reléguée au rang de moyen , même si tous et chacun en sentaient le besoin. Très peu souvent, dans la démarche, le groupe est allé au bout des échanges: il fallait faire vite, posséder les grilles afin d'arriver en temps dans l'élaboration du plan de formation.

Comme instrument, les grilles ont bloqué partiellement le travail. Difficiles à assimiler, elles n'étaient pas toujours rentabilisées dans la recherche de l'information. N'en saisissant que très partiellement le rationnel, la plupart des participants n'ont donc pas su les dépasser. Trop préoccupés par la simple maîtrise de ces instruments, il leur était difficile de se consacrer vraiment à la discussion des informations qu'il leur aurait été possible d'en tirer.

Les animateurs, par contre, ne sont mentionnés que par ceux pour qui l'information aurait dû ou pu constituer un objectif en soi et qui étaient également sensibles à leur démarche. Mais en fait, les animateurs étaient, tout autant que les participants, à la merci de leurs propres échéances.

Les relations dans le groupe n'ont pas bloqué au sens strict la circulation de l'information. Mais les réponses font montre de réticences qui ont fait que les échanges n'ont pas été aussi fructueux qu'ils auraient pu l'être. Comme le faisait remarquer un participant dans son commentaire, la peur de la concurrence, une certaine méfiance vis-à-vis les "marginaux" (cegep, MM) et sa réciproque ont sans doute joué à ce niveau. C'est ce qu'expriment aussi les réponses de tous et chacun disant avoir l'impression que des informations sont restées "à l'abri".

Le groupe était d'abord défini comme un groupe de tâche et la table régionale servait d'abord de medium de travail et de support dans l'élaboration des plans de formation . Le groupe n'avait en aucun temps à prendre de décisions communes. A chacun de prendre les décisions concernant sa propre institution. Nous avons d'ailleurs plus des performances individuelles que des performances de groupe. En aucun temps, le groupe n'a discuté de la valeur, par exemple, des décisions ainsi prises. Si nous avions été en présence d'un groupe avec prise de décision, sans doute que les préoccupations par rapport à l'information auraient été plus grandes. Devant éventuellement s'accorder à une décision commune, chaque membre aurait été plus désireux de connaître les raisons profondes qui motivaient les opinions et décisions des autres, de même que les informations sur lesquelles ces derniers s'appuyaient. Cela n'a pas été le cas et explique d'ailleurs, pour une part, que les tensions apparentes aient été peu nombreuses et peu marquées dans le

temps. Les différences relevées entre les affinités de travail et celles de loisir, laissent croire que la plupart étaient conscients de la nécessité de se servir de la table régionale avant tout comme d'un instrument de travail.

En regard du groupe toujours, une plus grande compétence de tous dans le travail de groupe (cf. commentaire) aurait aussi facilité le travail. D'ailleurs, il est remarquable que les apprentissages apparaissent si nombreux dans les attentes et objectifs personnels.

Nous terminions notre questionnaire en demandant au groupe s'il jugeait possible de faire servir ailleurs l'expérience vécue à la table régionale. Nous reprenons en terminant par la même interrogation. Dans les réponses, il ne se dégage pas de majorité dans un sens ou l'autre.

Comme la plupart des participants se rencontrent également à d'autres comités régionaux ou participent à certains, il serait pertinent de faire servir et de mettre en pratique certains "enseignements" que nous pouvons retenir de l'expérience de la table régionale "prise en charge". Pour ce faire, il faudrait reprendre les points les plus significatifs et comparer avec ce qui est vécu dans d'autres comités pour enfin discuter des solutions à y apporter progressivement. Mais cela ne peut être que le fruit d'un travail commun tant dans la recherche des propositions que dans leur mise en pratique.

De quelques commentaires.....

Lors de la rencontre d'évaluation du 28 août, des réactions sont apparues à la lecture du rapport.

Voici donc les commentaires recueillis à la demande de l'animateur. Nous nous contentons de les résumer en les regroupant selon des catégories générales.

- Ce qui s'est passé à la table régionale.

Un participant fait état des divergences entre ses objectifs personnels et les objectifs de la table régionale et des efforts qu'il a dû faire pour en arriver progressivement à mieux se situer. Tout en lui fournissant du support, la table régionale a pu elle-même constituer à l'occasion, un "problème" à ce niveau!

Face aux divers objectifs en présence, ce sont ceux du BR et de MM qui ont semblé, à un autre, les moins explicités. Cela a eu une influence sur l'absence de définition et d'entente communes face à leur rôle respectif.

La circulation de l'information n'est pas apparue comme un élément vital du programme "prise en charge". D'où il s'ensuit qu'elle n'est pas devenue une préoccupation essentielle. C'était une nécessité de travail pour faciliter l'apprentissage de la démarche et des instruments de travail. Mais l'information n'en a pas moins été défaillante à l'occasion (vis-à-vis la première grille, par exemple). La préoccupation en regard de l'information

visait d'abord l'atteinte des objectifs de chacun et non pas une meilleure démarche du groupe. Malgré tout, il s'est fait un progrès certain dans le groupe pour l'amener à travailler plus et mieux à une tâche commune.

- Des attentes

  . mieux définir les attentes et le rôle du BR et de MM

  . expliciter davantage les attentes des autres participants.

  . en regard des attentes, dégager activités de formation/activités de tâche.

  . expliquer d'une façon plus opérationnelle, les objectifs de la table régionale en tant que medium.

  . information-objectif/information-moyen:
  ce qu'il en est pour l'animateur;
  ce qu'il en est pour le participant.

  . expliquer davantage le processus rationnel sous-jacent à l'utilisation des grilles.

  . et enfin, une attente qui concerne l'évaluation: intérêt pour l'évaluation de l'ensemble du programme.

- Deux conclusions pratiques que je propose à votre méditation.

  . mieux vaut trop d'informations que pas assez.

  . l'animateur ne peut déterminer seul de la suffisance ou non d'informations; il a besoin des réactions des participants.

ANNEXE I:

Compilation des réponses au questionnaire.

QUESTIONNAIRE.

La plupart [illegible]

Il s'agit beaucoup plus [illegible]

jectifs pour tous. A chaque question [illegible]

après une question ou un ensemble de questions [illegible]

tre aux intéressés. [illegible]

complémentaires jugés [illegible]

---

1. Quels étaient MES OBJECTIFS ET MES ATTENTES en venant [illegible] réunions de la table régionale,
   - personnels [illegible]

     [illegible]

     [illegible] élaboration [illegible]) :

     . [illegible]
   - professionnels . [illegible]

     . [illegible]

     [illegible] les informations [illegible]

     [illegible]

     [illegible] se faire également [illegible]

2. Jusqu'à quel point je possédais les objectifs de travail [illegible] les animateurs de la table régionale,

   - [ ] facilement, ces objectifs correspondaient aux miens
   - [ ] je les ai assimilés peu à peu
   - [ ] j'en avais d'autres [illegible] table régionale
   - [ ] j'en avais d'autres et je n'ai [illegible] avec ceux de la table régionale
   - [ ] j'ai réussi à suivre [illegible] proposés
   - [ ] autre [illegible]

3. Est-ce que je m'attendais à faire ce travail d'[illegible] qui m'a été demandé tout au long des réunions?

OUI: 2

NON: 2 (dont 1 [illegible])

Pas à ce point: 2

s/r: 1

4. Suis-je allé chercher dans mon milieu (travail [illegible]) la plupart des informations dont j'avais besoin pour [illegible] à la rencontre mensuelle?

OUI [illegible]

Partiellement: 1 (le temps m'a manqué)

NON, le temps m'a manqué ....

je ne savais pas trop comment faire ....

je ne savais pas trop quoi aller chercher ....

j'aurais eu besoin d'être mieux outillé pour le faire

AUTRE [illegible]

5. Ai-je été soucieux de faire la synthèse de ces informations [illegible] mettre à la réunion l'image la plus fidèle et la plus complète [illegible] que je croyais être la situation dans mon milieu par rapport [illegible] formation?

OUI

partiellement: 2 [illegible]

NON

s/r: pas de personnel sous ma responsabilité)

6. En suis-je arrivé à présenter [illegible] situation dans mon milieu?

OUI 2 ____________________

S/R: [illegible] ____________________

NON 3 ([illegible] ____________________

____

7. Les autres membres ont-ils [illegible] d'informations pour que je puisse avoir une [illegible] dans leur milieu respectif?

OUI 5 ____________________

____

____

NON ____________________

____

____

CERTAINS 2 [illegible] ____________________

[illegible]

[illegible]

[illegible]

- [illegible]
- pour apporter de l'information
- pour faire état des problèmes rencontrés dans mon milieu
- pour susciter des débats lorsque je n'étais pas d'accord
- pour critiquer les informations des autres
- pour demander des explications supplémentaires

Commentaires ____________________

[illegible]

____

____

9. Je trouvais que le groupe perdait son temps à [illegible] ?

OUI 1 ([illegible] pas [illegible])

1 (pas assez d'[illegible])

NON 5 . quand [illegible]

. pas au début, [illegible]

son [illegible], [illegible]

10. Ça devenait énervant toutes ces explications que les autres demandaient?

[ ] parfois, c'était nécessaire

[ ] certains en abusaient

[2] s'il y avait eu plus d'échanges, le travail en aurait été facilité par après

[2] les échanges étaient nécessaires, mais le groupe n'était pas efficace et perdait ainsi du temps

[1] autre le groupe perdait du temps, à [illegible]

11. Dans l'ensemble, j'ai obtenu du groupe des réponses à mes [illegible]

OUI 6

NON

Plus ou moins: 1

12. J'ai obtenu des entretiens [illegible]

OUI 2

Le plus souvent: 1

NON 1

Je n'en avais pas besoin

13. A mon avis, la nécessité d'atteindre rapidement [illegible] objectifs a-t-elle pu nuire aux échanges [illegible]

OUI 3 [illegible]

NON 1

AUTRE

14. Je me fiais dans l'ensemble aux informations [illegible]

OUI 4 [illegible]

NON 2

AUCUN 3 [illegible]

15. J'ai l'impression que les autres avaient aussi confiance dans les renseignements que je donnais au groupe.

OUI 7

NON

AUTRE

16. J'ai l'impression que certains ne donnaient pas toutes les informations qu'ils avaient en mains.

OUI. [3] certains à l'occasion dont l au début

[1] toujours les mêmes

[ ] l'animateur

NON 3

17. Les informations apportées par les autres m'ont été utiles,

[4] souvent

[3] à l'occasion

[ ] rarement

[ ] très peu souvent

18. J'ai fourni des informations qui m'ont paru utiles au groupe,

- pour le travail intersession

[ ] souvent

[2] à l'occasion

[2] rarement

- pour le déroulement des réunions

[ ] souvent
[5] à l'occasion
[2] rarement

19. Certains participants étaient plus à même que d'autres de profiter des informations fournies,

OUI 6 (dont 3 ceux qui avaient déjà travaillé avec [illegible]

Peut-être 1

NON _____

_____

20. Face aux INFORMATIONS NOUVELLES, MOI .....

[ ] j'ai pris ce qui faisait mon affaire car j'avais déjà mon plan de fait

[3] je voulais avoir le plus d'informations possibles avant de me décider

[2] les informations ne m'ont pas fait changer d'idée

[ ] j'étais rendu trop loin pour changer mon plan

[2] j'ai dû réajuster mon projet de formation à la suite de ces renseignements (par rapport aux nouvelles politiques [illegible]

[ ] autre _____

N.B. Il y a eu ambiguïté face aux termes "informations nouvelles" ont pensé aux politiques communiquées en février [illegible] question visait tout simplement les informations [illegible] valent se transmettre entre eux au fur et [illegible] pouvaient ces changements dans les opinions [illegible]

21. Face aux INFORMATIONS NOUVELLES, les autres ....

- [3] les autres prenaient ce qui faisait leur [illegible]
- [3] les autres attendaient d'avoir le plus d'informations possible
- [ ] les informations ne les ont pas fait changer d'idée
- [1] les autres ont dû réajuster leur projet de formation
  un participant a semblé dérouté
- [ ] autre

22. S'il me fallait résumer MA PARTICIPATION, je dirais que

. bonne 1

. le meilleur de mes possibilités 2

. je me sentais difficilement [illegible]

. j'ai essayé de faire un travail et prendre tout en [illegible] mes idées

. faible, si ce n'est par ma présence physique

23. Jusqu'à quel point je me suis (et sentais) impliqué tout au long des réunions

. totalement, je pense 2

. jusqu'en février (avant la réforme du [illegible])

. les autres avaient l'impression [illegible]

. au même titre que les autres.

. je me sentais dérangé par le changement de l'animateur et [illegible] un paquet de grilles.

. au début, j'ai dû me renseigner, mais [illegible]

24. Comment jugez-vous le rôle de l'[illegible] en [illegible] échanges d'informations entre les participants? ([illegible] comme il y a eu plusieurs animateurs, veuillez nommer l'[illegible] s'il y a lieu).

	[illegible]	[illegible]	[illegible]
- en posant le problème à traiter lorsqu'il le fallait	[illegible]		
- en clarifiant la situation	[illegible]		
- en exploitant le plus possible les participants comme source d'informations	[illegible]		
- par son mode d'intervention (relations avec le groupe)	[illegible]		

25. Dans ses relations avec le groupe, l'ANIMATEUR .... [illegible] il y a eu plusieurs animateurs, veuillez nommer l'[illegible] s'il y a lieu).

	souvent	à l'occasion	[illegible]	[illegible]
- a facilité les échanges	5	2		
- a bloqué les discussions	2			
- a stimulé les échanges s/r: 1	[illegible]	[illegible]		
- a respecté le rythme de cheminement du groupe		[illegible]		
- a été plus attentif à atteindre ses propres objectifs que ceux du groupe	3			
s/r: 1 [illegible]				
- a su concilier ses propres objectifs et ceux du groupe	5	2		

N.B. à la question 24, 2/7 des réponses [illegible]
" " 25, 3/7 des " "

26. <u>Comment jugez-vous les différentes grilles de [illegible]</u>

- elles étaient trop nombreuses .... [3]
- elles étaient en nombre suffisant.............. [2]
- elles n'étaient pas assez nombreuses .... [ ]

- elles m'ont aidé ...3... nul ...1... (compliqué)

	aidé	nul	[illegible]
- pour aller chercher l'information dans mon milieu	[ ]	[ ]	[ ]
- pour traiter l'information recueillie	[ ]	[ ]	[ ]
- pour en faire la synthèse	[ ]	[ ]	[ ]

- <u>leur malléabilité</u> ....

[1] elles étaient trop rigides pour les utiliser à volonté
[6] on pouvait les adapter à nos propres besoins
[2] on pouvait leur faire dire ce qu'on voulait
[ ] autre ______________________________

- <u>réunions préparatoires</u> à l'utilisation des grilles

[illegible] nous étions prêts à nous en servir par la suite
[ ] il aurait fallu consacrer plus de temps pour assimiler les grilles
[4] les grilles étaient en soi difficiles à assimiler
[ ] autre ______________________________

27. En général, le langage (termes, idées) des animateurs était pour moi:

- facile à comprendre ....
- difficile à comprendre ....
- autre ____________________
- je m'y suis peu à peu habitué et tout allait bien à la fin
- je ne m'y suis jamais vraiment habitué ....
- autre ____________________

COMMENTAIRES concernant les animateurs ____________________

. très sincères dans leur travail

. certains n'étaient pas assez directifs

. trop limités par le temps (avec [illegible]
fonctionnement).

28. Entre eux, les participants se comprenaient ....

	la plupart du temps	à l'occasion	[illegible]
- niveau du langage	[illegible]		
- au niveau des idées discutées			
- par référence à des situations vécues qui étaient semblables	[illegible]	1	

Il y avait des exceptions. Lesquelles? ____________________

davantage au début, l'[illegible] justifs très particuliers.

29. Etait-ce important pour moi de retransmettre dans mon milieu les informations reçues à la table régionale?

OUI [5] auprès des autres responsables du mon [illegible]

[2] nous en discutions lors de réunions de service

[1] auprès des professeurs [illegible]

[ ] autrement ______________________________

NON [1] je n'avais pas le temps

[1] c'était d'abord ma responsabilité

[ ] nous n'en avons discuté au service qu'à la [illegible]

[ ] autre ______________________________

s/r: 1

30. Comment ces informations, s'il y a lieu, étaient-elles reçues par les personnes concernées?

- les professeurs [illegible]

. attentes, intérêt: 1

. va cette conf. [illegible]

. s/r: 3

- les autres responsables . s/r: 1

. intérêt: 3

. indifféremment: 2

. positif mais sans vouloir trop s'embarquer: 1

31. Face à l'ensemble des INFORMATIONS [illegible] ET [illegible] ....

- [2] j'ai l'impression d'être [illegible] plus loin [illegible] problème de formation de mon personnel
- [2] je me sens capable de continuer [illegible]
- [1] il aurait fallu passer plus de [illegible]
- [2] l'information aurait pu être un objectif en soi de la table régionale
- [2] j'ai eu suffisamment d'informations sur les autres milieux, sur les ressources pour pouvoir me situer et comparer
- [ ] il m'aurait fallu plus d'informations
  lesquelles? [illegible]
- [ ] autre

32. Ai-je atteint mes OBJECTIFS personnels et professionnels?

Personnels: oui: 2 en partie: 2 [illegible]

Professionnels: oui:3 partiellement: 3 [illegible]

33. Est-il possible de faire servir ailleurs (dans d'autres com[illegible] les apprentissages, les expériences et le travail fait à la table régionale?

oui: 2

certaines grilles [illegible]

à atteindre dans un [illegible]

pas de résultat de ce travail

à l'occasion

s/r: 2

34. COMMENTAIRES GENERAUX sur le problème de la circulation de l'information et les différents points traités ou non dans le questionnaire.

. enrichi à la suite de ces rencontres: travail d'animation et production d'instruments de travail. Cela n'a permis un travail différent avec une SEA. Mais travail de la table régionale aurait été plus efficace si tous les participants avaient préalablement reçu une bonne formation au travail de groupe.

. nos méthodes de travail étaient trop [illegible] naient des pertes de temps. On travaillait de cette fa[illegible] s'y sentait obligé. C'est une formule peu efficace qui ne [illegible] des besoins des gens

. l'information n'a pas été assez utilisée par le groupe. [illegible] changes autour des informations amenées à la table [illegible] façon trop informelle.

. certains participants n'ont semblé donner qu'une partie de leurs informations. On y sentait une peur de la concurrence.

SOCIOGRAMME.

Il est aujourd'hui admis par tous que le phénomène de la communication et de l'information est influencé par les relations que les membres d'un groupe entretiennent entre eux. Dans le but de mieux en faire l'analyse, nous vous demandons en terminant de bien vouloir tenter l'expérience du sociogramme en répondant aux questions suivantes.

1. Parmi les participants de la table régionale, avec lequel ou lesquels

a) auriez-vous fait de préférence le travail d'équipe
(indépendamment des contraintes de temps, de distance, etc.)

cf. dans le texte, le sociogramme et la notion de proximité aux affinités et aux relations interpersonnelles.

b) seriez-vous allé "prendre une bière" après les rencontres?

idem

* nommer une ou plusieurs des sept personnes mentionnées dans la lettre de présentation.

2. <u>Par qui</u> (une ou plusieurs personnes) <u>croyez-vous</u> avoir été <u>choisi</u>

a) pour faire ce même travail d'intercession?

idem

b) pour aller prendre une bière après les réunions?

idem